



Orijinal Makale / Original Article

**Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları çerçevesinde 2547 Sayılı  
Yükseköğretim Kanunu'nda akademik personelin disiplin işlemlerine  
ilişkin güncel gelişmeler**

**Current developments regarding the disciplinary procedures of  
academic staff in the Higher Education Law No. 2547 within the  
framework of the Constitutional Court's annulment decisions**

Hasan Ali KAPLAN\*<sup>ORCID</sup>, Sema AYDIN<sup>ORCID</sup>

Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye

Yıldız Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Istanbul, Türkiye

**MAKALE BİLGİSİ**

*Makale Hakkında*

Geliş tarihi: 09 Mayıs 2024

Revizyon tarihi: 12 Haziran 2024

Kabul tarihi: 12 Haziran 2024

**Anahtar kelimeler:**

Anayasa Mahkemesi, disiplin işlemleri, öğretim elemanı.

**ARTICLE INFO**

*Article history*

Received: 09 May 2024

Revised: 12 June 2024

Accepted: 12 June 2024

**Key words:**

Academic staff, discipline, Constitutional Court.

**ÖZ**

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce 2.12.2016 tarihinde kabul edilen 6764 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesinde değişiklik yapılmış ve 2547 sayılı Kanuna 53/A, 53/B, 53/C, 53/Ç, 53/D, 53/E, 53/F ve 53/G maddeleri eklenerek öğretim elemanlarının disiplin işlemleri, disiplin suçları ve cezaları yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.

Bu yasal düzenlemelerin ardından Anayasa Mahkemesi'nin 10.4.2019 tarih ve 2017/33 E., 2019/20 K. sayılı ve 28.12.2023 tarih ve 2020/55 E, 2023/228 K. sayılı kararları ile 2547 sayılı Kanunun disiplin işlemlerini düzenleyen bazı hükümleri iptal edilmiştir.

Bu çalışmada yukarıda değinilen iki Anayasa Mahkemesi kararı çerçevesinde akademik personelin disiplin işlemlerine ilişkin gelişmeler ele alınmaya çalışılacaktır.

**Atıf için yazım şekli:** Kaplan HA, Aydın S. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları çerçevesinde 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda akademik personelin disiplin işlemlerine ilişkin güncel gelişmeler . Yıldız Sos Bil Ens Der 2024;8:1:23–36.

**ABSTRACT**

With the Law No. 6764 adopted by the Grand National Assembly of Turkey on 2.12.2016, Article 53 of the Higher Education Law No. 2547 was amended and Articles 53/A, 53/B, 53/C, 53/Ç, 53/D, 53/E, 53/F and 53/G were added to the Law No. 2547 and disciplinary procedures, disciplinary offences and penalties of academic staff were regulated legally.

Following these legal regulations, the Constitutional Court's decisions dated 10.4.2019 and numbered 2017/33 E., 2019/20 K. and dated 28.12.2023 and numbered 2020/55 E, 2023/228 K. annulled some provisions of Law No. 2547 regulating disciplinary procedures.

In this study, the developments regarding the disciplinary procedures of academic staff within the framework of the two Constitutional Court decisions mentioned above will be discussed.

**Cite this article as:** Kaplan HA, Aydın S. Current developments regarding the disciplinary procedures of academic staff in the Higher Education Law No. 2547 within the framework of the Constitutional Court's annulment decisions. Yıldız Sos Bil Ens Der 2024;8:1:23–36.

\*Sorumlu yazar / Corresponding author

\*E-mail adres: kaplanha@gmail.com



## 1. GİRİŞ

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun<sup>1</sup> 53. maddesinin (b) bendinde, 2016 yılında 6764 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>2</sup> ile yapılan değişiklikten önce şu şekilde bir hüküm bulunmaktaydı; "Öğretim elemanları, memur ve diğer personele uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, yönetim görevinden ayırma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır". Aynı bentte, şu şekilde bir düzenleme de yer almaktaydı; "Hangi fiillere hangi disiplin cezasının uygulanacağı, bu bentte sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenlenir".

Üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personele uygulanacak disiplin cezalarının Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından belirlenmesine olanak tanıyan düzenlemenin, Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) 14.1.2015 tarih ve 2014/100 E., 2015/6 K. sayılı kararıyla<sup>3</sup> iptaline karar verilmiştir. AYM'nin iptal kararı, disiplin işlemlerine ilişkin düzenlemenin kanunla yapılmayarak, YÖK tarafından idari bir işlemle yapılmasına olanak tanınmasının Anayasaya aykırılık oluşturacağı gerekçesine dayanmaktadır<sup>4</sup>.

Nitekim, AYM'nin iptal kararında şu gerekçelere yer verilmektedir; "Öğretim elemanlarının bilimsel araştırmalarında ve yürüttükleri derslerde inceleyecekleri konular ve izledikleri yöntemler açısından serbest olmaları bilim ve sanat özgürlüğünün bir gereğidir. Bu itibarla da bir dekanın, enstitü müdürünün ya da bölüm başkanının öğretim elemanının üstü konumunda olsa dahi bu kişilere akademik faaliyetleri konusunda emir ve talimat vermeleri mümkün değildir. Bu değerlendirme ışığında disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve hallerin genel norm niteliğindeki 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlendiğini ve bu sebeple de yasallık ilkesinin karşılandığını ifade etmek mümkün değildir. Yükseköğretim elemanlarının disiplin suçu oluşturabilecek fiillerinin ve bunlara verilebilecek cezaların yükseköğretim kamu hizmetinin gerekleri, yapılan faaliyetin nitelikleri, akademik özgürlük, bilim ve sanat özgürlüğü ve bilimsel çalışmanın etik kuralları ve esasları göz önünde bulundurularak yasayla belirlenmesi gerekeğinden; iptali istenen düzenlemeler, düşünce ve kanaat hürriyetine, düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetine, bilim ve sanat hürriyetine ve akademik özgürlüğe Ana-

yaşanın ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin gerektirdiği güvenceleri sağlamaktan uzak olduğu ve bu özgürlükleri disiplin cezası yönüyle ortadan kaldırmayı hedeflediği için Anayasa'nın 25., 26., 27., 90., ve 130. maddelerine aykırıdır".

AYM'nin yukarıda değinilen iptal kararının ardından, yasal dayanağı kalmayan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği<sup>5</sup> 20.10.2017 tarihli Yönetmelik<sup>6</sup> ile kaldırılmıştır.

Ayrıca, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce (TBMM) 2.12.2016 tarihinde kabul edilen 6764 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde değişiklik yapılmış ve 2547 sayılı Kanuna başkaca maddeler de eklenerek akademik personelin disiplin işlemleri, disiplin suçları ve cezaları yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.

Bu yasal düzenlemelerin ardından AYM'nin 10.4.2019 tarih ve 2017/33 E., 2019/20 K. sayılı<sup>7</sup> ve 28.12.2023 tarih ve 2020/55 E., 2023/228 K. sayılı<sup>8</sup> kararları ile 2547 sayılı Kanunun disiplin işlemlerini düzenleyen bazı hükümleri de iptal edilmiştir.

Bu çalışmada yukarıda değinilen AYM'nin iptal kararları çerçevesinde akademik personelin disiplin işlemlerine ilişkin gelişmeler ele alınmaya çalışılacaktır.

## II. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 10.4.2019 TARİH VE 2017/33 E., 2019/20 K. SAYILI KARARI

### A. Genel Olarak

2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin bendinde hangi eylemlere hangi disiplin cezalarının verileceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) bendinde; belirtilen eylemlerin "657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak" düzenlendiği açıkça belirtilmiştir. Bu ibare nedeniyle, öğretim elemanlarının disiplin cezası gerektiren eylemleri hem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na<sup>9</sup> göre belirlenecek, hem de 657 sayılı Kanunda yer alan disiplin suçlarına ilaveten 2547 sayılı Kanundaki düzenlemeler de uygulanacaktır. Böylece, öğretim elemanları diğer kamu görevlileri ile kıyaslandığında, iki ayrı kanunda düzenlenen disiplin suç ve cezaları ile muhatap olmakta ve bu açıdan daha az güvenceli bir konuma geçmektedir.

6764 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin 4. fıkrasında da şu düzenlemeye yer verilmiştir; "Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi halinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanasını süresi içerisinde, zamanasını süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması

<sup>1</sup> RG, 6.11.1981, 17506.

<sup>2</sup> RG, 9.12.2016, 29913.

<sup>3</sup> RG, 7.4.2015, 29319.

<sup>4</sup> Öğretimde de, yönetmelikle yapılan düzenlemenin "suç ve cezada kanunilik ilkesine" aykırılık oluşturduğu ileri sürülmekteydi. Bkz. Çınarlı (2011) s. 41 ve dn. 2; Akylmaz (2002) s. 11.

<sup>5</sup> RG, 21.8.1982, 17789. Yönetmelik ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Göçer (2014). Ayrıca bkz. Ercan (2019), Tüzün Arpacıoğlu (2015).

<sup>6</sup> RG, 20.10.2017, 30216.

<sup>7</sup> RG, 17.7.2019, 30834.

<sup>8</sup> RG, 13.2.2024, 32459.

<sup>9</sup> RG, 23.7.1965, 12056.

halinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir”.

Yine, 6764 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile 2547 sayılı Kanun'un 53/Ç maddesine eklenen 1. fıkranın (e) bendinin birinci cümlesinde şu şekilde bir düzenleme yapılmıştır; “Aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden ve kamu görevinden çıkarma cezaları gerektiren fiillerle ilgili olarak öğretim elemanları hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanı disiplin amiri sıfatıyla doğrudan soruşturma açabilir”.

Yukarıda özetlenen; m. 53/(b) bendinde yer alan “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak” ibaresi; m. 53/C’de yer alan yeniden disiplin cezası tesis edilebileceğini belirten hüküm ile m. 53/Ç’de yer alan ve öğretim elemanları hakkında YÖK Başkanı’na doğrudan soruşturma açma yetkisi veren düzenlemenin iptali talebiyle AYM’ye başvurulmuştur.

### B. İptal Talebinin Gerekçesi

AYM kararında iptal talebinin gerekçesi şu şekilde açıklanmaktadır; “Dava dilekçesinde özetle; dava konusu ibarelerle devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin cezalarını gerektiren fiillere 657 sayılı Kanundaki disiplin cezasını gerektiren fiil ve hâllerin de ilave edildiği, bu şekilde 657 sayılı Kanun’da sayılan fiil ve hâllerin 2547 sayılı Kanun kapsamına alındığı, üniversite öğretim elemanlarının memur statüsünde olmadığı hâlde bu statüye ilişkin disiplin hükümlerine tabi tutulmalarının amacı aşan bir düzenleme olduğu, akademik özgürlük ve güvencelerin hiyerarşik ilişkinin ve bürokrasinin hâkim olduğu devlet memurluğu statüsü altında mümkün olmayacağı, 2547 sayılı Kanun kapsamındaki personelin her iki Kanun’u dikkate almak zorunda bırakıldığı, bu itibarla gerek 657 sayılı gerekse 2547 sayılı Kanun’da benzeri fiilleri işleyenlere benzer cezaların verileceği hükmünün yer almasının belirliliği ortadan kaldırdığı belirtilerek kuralın Anayasa’nın 2., 27. ve 130. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür... bir disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesine rağmen yargı kararının etkisiz kılınarak 2547 sayılı Kanun kapsamında görev yapanların sürekli baskı altında tutulmalarına ve aynı fiilden dolayı tekrar cezalandırılmalarına neden olduğu iddia edilen kuralın Anayasa’nın 2., 5. ve 138. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür... kural ile bazı disiplin cezalarına konu fiiller bakımından Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Başkanının öğretim elemanlarının disiplin amiri konumuna getirildiği ve anılan sıfatla öğretim elemanları hakkında doğrudan soruşturma açabilme yetkisinin ta-

nındığı, bu yetkinin üniversitelerin özerk yapısına zarar verdiği, üniversite çalışanlarına yönelik keyfi soruşturma açılmasına imkân tanıdığı, YÖK’ün akademik personel üzerinde doğrudan baskı oluşturmaya yol açtığı belirtilerek kuralın Anayasa’nın 130. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür”.

### C. Anayasa Mahkemesi Kararı

#### a. 657 Sayılı Kanuna Yönelik Atıf Açısından

Yukarıda değinildiği üzere, 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) bendinde; disiplin eylemlerine yer verirken, bu cezaları gerektiren eylemlerin, “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak” düzenlendiği belirtilmiştir.

AYM’nin kararında şu hususlar vurgulanmaktadır; “Anayasa’nın 130. maddesinde üniversite, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirilip bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiştir. Anılan maddenin öğretim elemanlarının Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılmayacakları yönündeki yedinci fıkrası ile öğretim elemanlarının görevleri, atanmaları, yükselmeleri gibi birçok hususun kanunla düzenleneceğini belirten dokuzuncu fıkrası gözetildiğinde öğretim elemanları yönünden diğer kamu görevlilerine nazaran daha güvenceli bir personel rejiminin öngörüldüğü anlaşılmaktadır... Buna göre Anayasa’nın 130. maddesinde belirtilen ve bilimsel özerkliğe dayalı farklı konuları gereğince öğretim elemanları hakkında yapılacak düzenlemelerde söz konusu farklılığın dikkate alınması gerektiği<sup>10</sup> açıktır... Anayasa’nın 2. maddesinde yer alan hukuk devletinin temel unsurlarından biri de belirlilik ilkesidir. Bu ilkeye göre yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup birey, kanundan belirli bir kesinlik içinde hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını bilmelidir. Dava konusu ibareler ile 657 sayılı Kanun’un 125. maddesinde sayılan fiillerin tamamı 2547 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. Başka bir ifadeyle yükseköğretim kurumlarında görev yapan tüm kamu görevlileri ve dolayısıyla bunlar arasında yer alan öğretim elemanları hakkında 657 sayılı Kanun’da yer alan fiiller nedeniyle disiplin sorumluluğuna gidilebilecektir. Ancak söz konusu fiillerin bir kısmının öğretim elemanlarına uygulanması anayasal bakımdan sorun-

<sup>10</sup> Nitekim öğretimde de, yerine getirmekle yükümlü oldukları faaliyet konuları nedeniyle öğretim elemanlarının diğer kamu görevlilerinden farklılaştığı, öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için, kendilerine verilen somut görevler dışında belirli bir yerde mesai yapmaya zorlanamayacakları vurgulanmaktadır. Bkz. Arslantürk (2024), s. 36. Üniversitelerde mesai kavramının, dairesinde, masasının başında görevin ifa eden bir kamu görevlisi şeklinde ele alınmasının mümkün olmadığı, görevin gerektirdiği yerlerin çok farklı olabileceği, bu nedenle mesai kavramının tek tipteştirilerek düzenlenmesinin beraberinde sakıncalar getireceği, ancak mesai kavramının esnek değerlendirilmesi gerekliliğinin etik olarak hiçbir mesai yükümlülüğü olmaması anlamına gelmeyeceği, araştırma görevlileri ve öğrencilerin yetiştirilmesi başta olmak üzere, üniversitede bulunarak yapılması gereken iş ve işlemlerin bulunduğu, mesai yükümlülüğünün her hafta on saat ders yükümlülüğü şeklinde belirlenmesinin bir çözüm olmayacağı, haftada on saatten çok daha fazla ders veren veya verir gibi görülen öğretim üyelerinin bulunduğu, ancak bu kişilerin bir öğretmenlik yapmak dışında bilimsel bir yaklaşım göstermiyor olabilecekleri, bu nedenle konunun saat sayısına, başlangıç ve bitiş saatlerinin belirlenmesine, haftalık şu kadar saat çalışmalidir denilmeye müsait olmadığı görüşü için bkz. Gülan (2011), s. 38. Ayrıca bkz. Yalçın (2023).

lara yol açacak niteliktedir. Şöyle ki 657 sayılı Kanun'un 125. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendinin (m) alt bendinde "Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek" kınama cezasını gerektiren fiiller arasında sayılmıştır. Söz konusu alt bentte herhangi bir ayırım ya da sınırlamaya yer verilmemesi nedeniyle bilimsel nitelik arz etmeyen konular ya da üniversite tüzel kişiliği adına yapılan açıklamalar dışında kalan bilimsel alana ilişkin açıklamaların da yaptırma tabi kılındığı anlaşılmaktadır. Bir öğretim elemanının bilimsel faaliyet alanına ilişkin bir konuda basın veya medya aracılığıyla kamuoyuna açıklamada bulunmasının disiplin yaptırımına bağlanması Anayasa'nın 27. maddesinde güvence altına alınan bilim hürriyeti ile bağdaşmamaktadır... Öte yandan 657 sayılı Kanun'da uyarma cezasını gerektiren hâller arasında "Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek" ve "Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak" fiilleri yer almaktadır. Ancak hiyerarşiye dayalı ve sınırları daha net çizilebilen çalışma koşulları içinde görev yapan memurlar ile yürüttükleri hizmetin niteliği gereği Anayasa'da ayrıca düzenlenen ve bilimsel özerklik temelinde farklı bir konumda değerlendirilen öğretim elemanlarına kılık ve kıyafet ile çalışma saatlerinin belirlenmesi konusunda aynı ölçütlerin uygulanamayacağı açıktır. Bu nedenle öğretim elemanları hakkında kılık ve kıyafet ile çalışma saatleri ve biçiminin belirlenmesi konusunda memurlar için öngörülen düzenlemelerin aynen uygulanmasında Anayasa'nın 130. maddesine uygunluk bulunmamaktadır. Bu durumda öğretim elemanı, memur ve diğer personelden oluşan yükseköğretim kurumları kamu personeline ilişkin disiplin kuralları öngörülürken kanun koyucu tarafından bunlar arasında görevin niteliğinden kaynaklanan ve Anayasa tarafından öngörülen ayırım ve farklılıkların dikkate alınarak öğretim elemanları ile memur ve diğer personelin tümüyle aynı kurallara tabi kılınması ve dava konusu ibareler yoluyla öğretim elemanlarının disiplin sorumluluğu kapsamına 657 sayılı Kanun'da sayılan fiillerin tamamının dâhil edilmesi, Anayasa'da bu kişiler için öngörülen güvencelerle örtüşmediği gibi gerek uygulayıcılar gerekse disiplin kurallarının muhatapları yönünden birtakım belirsizliklere de yol açtığından dava konusu kuralların Anayasa'nın 2<sup>11</sup>., 27<sup>12</sup>. ve 130<sup>13</sup>. maddeleriyle bağdaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır."

*b. 2547 Sayılı Kanun'un 53/C Maddesinin 4. Fıkrası Açısından*

6764 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin 4. fıkrasında da şu düzenlemeye yer verilmiştir; "Disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi halinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren kalan disiplin ceza zamanaşımı süresi içerisinde, zamana-

şımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması halinde en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden disiplin cezası tesis edilebilir". Anılan düzenlemeyle disiplin cezaları yargı organınca iptal edildikten sonra, zamanaşımı süreleri dolmuş olsa dahi, yeniden disiplin cezası tesis edilmesine olanak tanınmaktadır.

Bu fıkra ile ilişkinde AYM kararında şu sonuçlara varılmaktadır; "Ceza hukukunda olduğu gibi disiplin hukukunda da idarenin cezalandırma yetkisinin kullanılması belirli sürelerle sınırlandırılmıştır. Kanun'da öngörülen sürelerin geçmesiyle ilgililer hakkında disiplin soruşturması açılması ya da disiplin cezası verilmesi imkânı ortadan kalkmaktadır. Bu bakımdan disiplin hukukunda zamanaşımı, belirli bir süre geçtikten sonra disiplin cezası verilmesinde kamu yararı bulunmadığı ve kamu görevlilerinin süresiz olarak ceza tehdidiyle karşı karşıya kalmaması için getirilen hukuki bir güvencedir... İdari yargı mercilerince verilen iptal kararları, davaya konu işlemin hukuk âleminde hiç tesis edilmemiş olması sonucunu doğurur ve aynı koşullar devam ettiği sürece bu konuda yeniden işlem tesis edilemez. Disiplin cezasının, eylemin sübut bulmadığı ya da zamanaşımı süresi geçtikten sonra tesis edildiği gibi gerekçelerle iptal edilmesi üzerine aynı konuda yeniden bir disiplin cezası verilmesi mümkün değildir. Ancak bazı iptal kararlarının gerekçesi idarece aynı konuda yeni bir işlem tesisini mümkün ya da gerekli kılabilir. Örneğin iptal davasına konu bir disiplin cezasının dayanağı olarak ileri sürülen eylemin, niteliği gereği daha hafif bir cezayı gerektirdiği gerekçesiyle verilen bir iptal kararı üzerine idari makamlar anılan gerekçe doğrultusunda daha hafif olan cezanın verilmesi yoluna gidecektir. Yine dava konusu işlemin yetki ve şekil unsurları yönünden, bir başka deyişle usul hükümleri yönünden hukuka aykırılığının tespitine bağlı olarak verilen iptal kararları üzerine idare tarafından iptale neden olan hukuka aykırılıklar giderildikten sonra aynı konuda yeniden işlem tesis edilmesinin önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır. Dava konusu kural ile bir disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi ve kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren zamanaşımı süresinin dolması veya üç aydan daha az süre kalması durumunda iptal kararının gerekçesi dikkate alınarak en geç üç ay içinde yeniden disiplin cezası tesis edilebileceği ifade edilirken bu tür iptal kararlarının kastedildiği anlaşılmaktadır. 2547 sayılı Kanun'da disiplin ceza zamanaşımı süresi 657 sayılı Kanun'da ve kamu görevlilerine ilişkin diğer kanunlarda olduğu gibi genel olarak iki yıldır. Kanun'da söz konusu zamanaşımı süresinin iptal kararı gerekçesi doğrultusunda tesis edilecek yeni disiplin işlemlerini kapsadığına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Anılan zamanaşımı süresine

<sup>11</sup> Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin bir hukuk devleti olduğu belirtilmektedir.

<sup>12</sup> Anayasamızın 27. maddesinde herkesin bilim ve sanatı serbestçe öğrenme, öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahip bulunduğu ifade edilmiştir.

<sup>13</sup> Anayasamızın yükseköğretim kurumlarını düzenleyen 130. maddesinde üniversitelerin bilimsel özerkliğe sahip bulunduğu, üniversiteler ile öğretim üyeleri ve yardımcıların serbestçe her türlü bilimsel araştırma ve yayında bulunabilecekleri, üniversite yönetim ve denetim organları ile öğretim elemanlarının; Yükseköğretim Kurulu veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılmayacakları, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, disiplin ve ceza işleri, mali işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşulların kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmaktadır.

disiplin cezasının verilmesinden sonraki yargısal sürecin ve yargı kararı uyarınca yeniden disiplin cezası verilmesine ilişkin idari safhanın dâhil olduğunun kabul edilmesi; bir disiplin soruşturmasının başlatılması, elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler sonucunda fiile uygun disiplin cezasının verilmesi, bu cezaya karşı dava açılması üzerine mahkemece yeni bir ceza verilmesini mümkün kılacak bir gerekçeyle cezanın iptaline hükmedilmesi ve idare tarafından bu karara uygun şekilde yeniden disiplin cezası tesis edilmesi şeklinde özetlenebilecek bir sürecin iki yıllık zamanaşımı süresi içinde tamamlanmasını gerektirmektedir. İdari düzenin korunması ve kamu hizmetinin düzgün işlemesi amacıyla getirilen disiplin cezaları ile genel toplum düzenini koruyan ceza hukuku alanındaki cezalar arasında cezanın amacı, verilmiş usulü ve sonuçları yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Anılan farklılıklar zamanaşımının işleyişinde de kendini göstermektedir. Bu anlamda disiplin hukuku bakımından disiplin cezası verme zamanaşımı, cezayı gerektiren fiil ve hâllerin işlendiği tarih itibarıyla başlayan ve cezanın verilmesine kadar geçen sürece ilişkindir. Anılan cezaya karşı hak arama hürriyeti kapsamında idari ve yargısal mercilere başvurulması ve akabinde cezanın iptal edilmesi üzerine iptal kararı doğrultusunda idarenin yeni bir disiplin cezası tesis etmesine ilişkin sürecin ise ayrı bir aşama olması nedeniyle ceza zamanaşımından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir. Aksine bir kabul, zamanaşımı süresinin iki yıl olduğu ve Kanun'da genel ceza hukukuna özgü zamanaşımını durduran ve kesen nedenlere de yer verilmediği dikkate alındığında idari düzenin korunması ve kamu hizmetinin düzgün işlemesini zedeleyebileceği gibi yargı kararlarının uygulanmasını güçleştirici hatta önleyici sonuçlara da yol açabilecektir... Bu itibarla Kanun'da belirtilen ceza zamanaşımı süresi iptal kararından önce verilen ilk disiplin cezası için geçerli olup iptal kararı uyarınca yeni bir disiplin cezası tesis edileceği durumlarda idarenin vakit geçirmeden harekete geçmesi ve makul bir süre içinde yargı kararını uygulaması gerekmektedir... Kural ile söz konusu makul sürenin belirlenmesi amaçlanmış ve bu suretle ceza verme zamanaşımı süresinin dolması ya da üç aydan daha az süre kalması hâlinde yargı kararı doğrultusunda yeniden disiplin cezası tesis edilebilmesi için üç aylık bir süre öngörülmüştür. Dava konusu düzenleme ile getirilen bu sürenin kişilerin süresiz olarak ceza tehdidi altında kalmalarına yol açacak nitelikte olmadığı ve gerek bireysel gerekse kamusal çıkarlar yönünden makul ölçüde olduğu sonucuna varılmıştır... Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 2. ve 138. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir”.

#### *c. YÖK Başkanı'nın Disiplin Soruşturması Açma Yetkisi Açısından*

AYM kararında şu sonuca varılmaktadır; “Anayasa'nın 130. maddesinde çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile kurulan üniversitelerin

kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca anılan maddenin dokuzuncu fıkrasında öğretim elemanlarının atanmaları ve disiplin işleri de dâhil olmak üzere üniversiteler ve öğretim elemanları ile ilgili birçok hususun kanunla düzenleneceği kuralına yer verilmiştir... YÖK'ün Anayasada tanımlanan görev ve işlevlerinin dikkate alınması gerekir. YÖK'e atfedilen bu görev ve işlevlerden bir kısmının gerekli görüldüğü hâllerde YÖK'ün yetkili organlarından biri olan YÖK Başkanına bırakılması kanun koyucunun takdir yetkisindedir. Bununla beraber Anayasa'nın 130. maddesinin gerekçesinde devletin üniversiteler üzerindeki gözetim ve denetim yetkilerini düzenleyen konuların bilimsel özerklik dikkate alınmak suretiyle kanun koyucuya bırakıldığını belirten Anayasa koyucunun iradesinin bir kamu tüzel kişisi olan YÖK'ün üniversiteler üzerindeki denetim yetkisini düzenleyen konuları da kapsadığı açıktır. Bilimsel özerklik kavramı, yargı içtihatları ve öğretilerde, bilimsel çalışmaların üniversite ortamında amacına uygun şekilde yürütülebilmesinin olmazsa olmaz koşulu olarak görülmekte ve üniversite mensuplarının ekonomik, siyasi veya diğer başka yönlerden nüfuz sahibi bulunan kişi ve kurumların baskısı, yönlendirmesi olmadan ve toplumda genel olarak hâkim olan düşünce ve kabuller doğrultusunda sonuçlara varmak gibi bir zorunluluk hissetmeden, sadece bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde eğitim, öğretim, araştırma ve yayın yapabilme imkânlarına sahip bulunmaları biçiminde açıklanmaktadır. Bilimsel özerkliğin yukarıdaki tanımına uygun koşulların oluşturulabilmesi üniversitelerin kendi işleyişine ilişkin idari kararların alınmasında da serbest olmasını gerektirmektedir. Nitekim Anayasa'nın 130. maddesinin gerekçesinde öğretim üye ve yardımcılarının göreve alınmalarının, yükseltmelerinin ve görevlerine son verilmesinin kendi organları tarafından yürütülmesinin bilimsel özerkliğin bir gereği olduğu belirtilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (a) fıkrasının 6764 sayılı Kanun'la değiştirilmeden önceki metninde YÖK Başkanı yalnızca YÖK ile üniversite rektörlerinin disiplin amiri olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla soruşturma açma yetkisi Kurul ve rektörler ile sınırlandırılmıştır. Dava konusu kuralla ise öğretim elemanlarının görev yaptığı yükseköğretim kurumundaki disiplin amirlerinin yetkisine ek olarak YÖK Başkanına da disiplin amiri sıfatıyla öğretim elemanları hakkında doğrudan soruşturma açma yetkisi verilmiştir. Başka bir ifadeyle disipline konu eylemleri nedeniyle öğretim elemanları hakkında gerek çalıştığı yükseköğretim kurumu gerekse de YÖK Başkanı doğrudan disiplin soruşturması açma yetkisine sahiptir. Dava konusu kuralla üniversite tüzel kişiliğini temsile yönelik idari bir görevi bulunmayıp salt akademik faaliyet yürüten öğretim elemanlarının bazı disiplin fiilleriyle ilgili olarak YÖK Başkanına doğrudan soruşturma açma yetkisi tanınmasının, YÖK'ün üniversiteler üzerinde sahip olduğu denetim yetkisinin neredeyse yükseköğretim kurumlarındaki tüm akademik personeli kapsayacak ve Kurulun üniversiteler üze-

rinde hiyerarşik bir güce sahip olacak şekilde genişletilmesi sonucunu doğurduğu görülmektedir. Bu itibarla bilimsel özerkliğe sahip öğretim elemanları hakkında üniversitenin kendi iç mekanizması dışında yer alan ve ayrı bir tüzel kişiliği bulunan YÖK'ün Başkanı tarafından disiplin soruşturmasına tabi tutulabilmesi Anayasada bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerin iradesini zayıflatacak ve öğretim elemanlarının akademik kaygılar dışında bir endişe taşımaksızın görev yapma imkânını zedeleyebilecek niteliktedir. Anayasa'nın 130. maddesinin gerekçesinde öğretim elemanlarının görevlerine son verilmesinin kendi organları tarafından yürütülmesinin bilimsel özerkliğin bir gereği olduğunun ifade edildiği de dikkate alındığında YÖK Başkanına öğretim elemanları hakkında soruşturma açma yetkisi tanıyan dava konusu kuralın bilimsel özerkliği zayıflatan ve YÖK'ün sahip olduğu denetim yetkisini aşan yönü ile Anayasa'nın 130<sup>14</sup>. ve 131<sup>15</sup>. maddeleri ile bağdaşmadığı sonucuna varılmıştır<sup>16</sup>.

#### D. Anayasa Mahkemesi Kararı'nın Değerlendirilmesi

AYM kararına konu iptal davasında, 2547 sayılı Kanun'da yer alan ve öğretim elemanlarının disiplin işlemlerini ilgilendiren üç konuda iptal başvurusunda bulunulmuştur.

Bunlarda ilki; 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) bendinde yer alan ve disiplin eylemlerinin "657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak" düzenlendiğini belirten hükümdür. Yukarıda da değinildiği üzere, AYM bu düzenlemeyi Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir. AYM'nin iptal kararında anılan düzenlemenin Anayasanın 2, 27 ve 130. maddelerine aykırı bulunduğu vurgu yapılmaktadır. AYM'nin bu konudaki iptal kararının yerinde olduğu kanaatindeyiz. Zira, iptal edilen düzenleme döneminde öğretim elemanları aynı anda iki ayrı kanunda yer alan disiplin suç ve cezaları ile muhatap olmaktadır. Bu durumunun ise hukuki güvenlik ve belirlilik<sup>16</sup> ilkelerini zedeleyeceği açıktır.

İptal başvurusuna konu ikinci durum, 2547 sayılı Kanun'un 53/C maddesinin 4. fıkrasında yer alan ve disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi durumunda zamanaşımı süreleri dolmuş olsa dahi, yeniden disiplin cezası tesis edilmesine olanak tanıyan düzenlemedir. AYM'nin bu hükme ilişkin iptal talebini reddeden kararında şu gerekçelere yer verilmektedir; "Kanun'da öngörülen sürelerin geçmesiyle ilgililer hakkında disiplin soruşturması açılması ya da disiplin cezası verilmesi imkânı ortadan kalkmaktadır... iptal davasına konu bir disiplin cezasının dayanağı olarak ileri sürülen eylemin, niteliği gereği daha hafif bir cezayı gerektirdiği gerekçesiyle verilen bir iptal kararı üzerine idari

makamlar anılan gerekçe doğrultusunda daha hafif olan cezanın verilmesi yoluna gidecektir. Yine dava konusu işlemin yetki ve şekil unsurları yönünden, bir başka deyişle usul hükümleri yönünden hukuka aykırılığının tespitine bağlı olarak verilen iptal kararları üzerine idare tarafından iptale neden olan hukuka aykırılıklar giderildikten sonra aynı konuda yeniden işlem tesis edilmesinin önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır... Anılan zamanaşımı süresine disiplin cezasının verilmesinden sonraki yargısal sürecin ve yargı kararı uyarınca yeniden disiplin cezası verilmesine ilişkin idari safhanın dâhil olduğunun kabul edilmesi; bir disiplin soruşturmasının başlatılması, elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler sonucunda fiile uygun disiplin cezasının verilmesi, bu cezaya karşı dava açılması üzerine mahkemece yeni bir ceza verilmesini mümkün kılacak bir gerekçeyle cezanın iptaline hükmedilmesi ve idare tarafından bu karara uygun şekilde yeniden disiplin cezası tesis edilmesi şeklinde özetlenebilecek bir sürecin iki yıllık zamanaşımı süresi içinde tamamlanmasını gerektirmektedir... cezanın iptal edilmesi üzerine iptal kararı doğrultusunda idarenin yeni bir disiplin cezası tesis etmesine ilişkin sürecin ise ayrı bir aşama olması nedeniyle ceza zamanaşımından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir. Aksine bir kabul, zamanaşımı süresinin iki yıl olduğu ve Kanun'da genel ceza hukukuna özgü zamanaşımını durduran ve kesen nedenlere de yer verilmediği dikkate alındığında idari düzenin korunması ve kamu hizmetinin düzgün işlenmesini zedeleyebileceği gibi yargı kararlarının uygulanmasını güçleştirici hatta önleyici sonuçlara da yol açabilecektir... Dava konusu düzenleme ile getirilen bu sürenin kişilerin süresiz olarak ceza tehdidi altında kalmalarına yol açacak nitelikte olmadığı ve gerek bireysel gerekse kamusal çıkarlar yönünden makul ölçüde olduğu sonucuna varılmıştır". AYM kararındaki gerekçeler dikkate alındığında, bazı ifadelerin kendi içinde dahi tutarsızlığa yol açtığı görülmektedir. Örneğin, zamanaşımı süresi geçtikten sonra disiplin cezası verilemeyeceği belirtildikten sonra, verilen disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesini takiben, yeni bir disiplin cezası tesis edilmesine ilişkin sürecin farklı bir aşama oluşturduğu ve ceza zamanaşımından ayrı değerlendirilmesi gerektiğinin belirtilmesi çelişki yaratmaktadır. Verilen iptal kararından sonra başlayan süreç, ceza zamanaşımından bağımsız ise kanun koyucunun yaptığı bu düzenleme ile 3 aylık ek bir süre tanınması hangi ihtiyaca hizmet etmektedir? Yargı kararı ile iptal edilen disiplin cezasından sonra başlayan süreç, ceza zamanaşımından bağımsız ise, iptal kararı ile yeni bir ceza zamanaşımının başlaması gerekmeyecek midir? Bu durum ise, her iptal kararının ardından yeni bir ceza zamanaşımı

<sup>14</sup> Anayasamızın yükseköğretim kurumlarını düzenleyen 130. maddesi için bkz. dn. 13.

<sup>15</sup> Anayasamızın 131. maddesinde yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelerle tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak maksadı ile Yükseköğretim Kurulunun kurulacağı, Kurulun teşkilatı, görev, yetki, sorumluluğu ve çalışma esaslarının kanunla düzenleneceği belirtilmektedir.

<sup>16</sup> Belirlilik ilkesi çerçevesinde, suç ve ceza içeren kanun normunun, tüm bireyler tarafından rahatlıkla anlaşılabilir şekilde açık ve net olarak düzenlenmesi ve suç ve ceza içeren kanun düzenlemesinde açıklamaların açık ve net bir şekilde yapılması suretiyle bireyin hangi eylemlerinin suç teşkil ettiğini hangilerinin ise suç oluşturmadığını önceden bilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Öztürk, İlhami/Sümer, Arif Emre, Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yükseköğretim Öğrencileri Disiplin Rejiminin Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi Bakımından Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 27, S. 2, 2021, s. 1050-1051.

süresinin başlamasına sebebiyet verir ki, tam da AYM kararında belirtildiği üzere kişilerin süreklilik arz edecek şekilde cezalandırılma tehdidi altında hissettikleri bir durum ortaya çıkacaktır. Yine, AYM kararında eylemin niteliği gereği daha hafif bir ceza gerektirdiği gerekçesiyle verilen iptal kararı üzerine, idari makamların daha hafif cezayı uygulayacağı belirtilmekle birlikte, idari makamları daha hafif ceza yerine daha ağır veya aynı cezayı vermekten alıkoyan bir düzenleme bulunmamaktadır. İdari makamların bu şekilde bir davranış içine girmeleri durumunda ise, her iptal kararının ardından 3 aylık süre yeniden işlemeye başlayacaktır. Ayrıca, anılan düzenleme ile yargılama sürelerinin uzunluğundan kaynaklanan sorunlar, tamamen disiplin soruşturmasına maruz kalan kişilerin üzerine bırakılmış durumdadır. Yine, işlemin şekil ve yetki yönünden, kısaca usul esasları çerçevesinde hukuka aykırılığının tespitine ilişkin iptal kararının ardından, idarece hukuka aykırılıklar giderildikten sonra, yeniden işlem tesis edilmesini engelleyen bir hukuki düzenleme bulunmadığı kararın gerekçesinde vurgulanmaktadır. Bu durum ise, usulü eksikliklere sebebiyet veren kamu kurumlarının özensizliği ya da kusurundan kaynaklanan sorunların soruşturmaya maruz kalanlara yüklenmesi anlamına gelmektedir. Yine, kararın gerekçesinde iki yıllık zamanaşımı süresini durduran ve kesen nedenlere yer verilmemesinin eksiklik yarattığı vurgulanmakta birlikte, bu eksikliğin daha sakıncalı sonuçlar doğurabilecek şekilde zamanaşımı sürelerini tamamen etkisizleştiren bir yöntem izlenerek giderilmeye çalışılmasının hukuki güvenlik ilkesi ile çelişkili sonuçlar yaratacağı açıktır.

İptal başvurusuna konu üçüncü durum, öğretim elemanları hakkında YÖK Başkanı'na disiplin amiri sıfatıyla doğrudan soruşturma açma yetkisi veren hükümdür. AYM kararında; üniversitelerin bilimsel açıdan özerk olduğu, Anayasamızın 130. maddesinin gerekçesinde öğretim üye ve yardımcılarının göreve alınmaları, yükseltilmeleri ve görevlerine son verilmesinin üniversitelerin kendi organlarıca yürütülmesinin bilimsel özerkliğin bir gereği olduğunun belirtildiği, üniversite tüzel kişiliğini temsile yönelik statüsü bulunmayan öğretim elemanları açısından YÖK Başkanına soruşturma açma yetkisi tanınmasının, YÖK'ün üniversiteler üzerinde sahip olduğu denetim yetkisinin yükseköğretim kurumlarındaki tüm akademik personeli kapsayacak ve Kurulun üniversiteler üzerinde hiyerarşik bir güce sahip kılınmasını sağlayacak şekilde genişletilmesi sonucunu doğuracağı ifade edilmekte ve düzenlemenin Anayasamızın 130 ve 131. maddelerine aykırılık taşıdığı sonucuna varılmaktadır. AYM kararının gerekçesinde yer alan hususlara katılmakla birlikte, bir konuda farklı bir değerlendirme yapılması gerektiğini düşünmekteyiz. Zira, Anayasamızın 130. maddesinde öğretim elemanlarının Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden

uzaklaştırılmayacakları açıkça belirtilmektedir. Başka bir deyişle, Anayasamızın 130. maddesinde öğretim elemanlarının Yükseköğretim Kurulu tarafından da, görevden uzaklaştırılabilecekleri kabul edilmektedir. Bu anayasal hükmün, isabetli olup olmadığı, ayrı bir tartışma konusudur. Ancak, yasal düzenlemenin Anayasaya uygunluğu değerlendirirken, Anayasada yer alan açık bir düzenleme gözden uzak tutularak, madde gerekçesine anayasal düzenlemeden daha etkili bir sonuç bağlanması isabetli değildir. Bu nedenle, AYM kararında varılan sonuca görevden uzaklaştırma gerektirmeyen disiplin suçları açısından katılmaktayız. Ancak, görevden uzaklaştırma niteliği taşıyan disiplin cezası gerektiren eylemler açısından, Anayasamız açıkça bu yetkiyi YÖK'e tanımaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, YÖK'e bu yetkiyi tanıyan Anayasa hükmünün isabetli olup olmadığı başka bir tartışmanın konusudur. Ancak, pozitif hukuk açısından bu yetki YÖK'e tanınmıştır, AYM kararı değerlendirilirken bu durumu göz ardı etmek olanaklı değildir.

### III. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 28.12.2023 TARİH VE 2020/55 E., 2023/228 K. SAYILI KARARI

#### A. Genel Olarak

AYM kararına konu iptal talebinde; 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) fıkrasının uyarma cezası gerektiren (1) numaralı bendinin (a) alt bendinde yer alan "Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek" ibaresinin ve (c) alt bendinde yer alan "kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak" ibarelerinin iptali talep edilmektedir.

Aynı şekilde, 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) fıkrasının kınama cezası gerektiren (2) numaralı bendinin (r) alt bendinde yer alan "Görevi sırasında amirine sözle saygısızlık etmek" ibaresi ile (t) alt bendinde yer alan "Taşındığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak" ibaresinin iptali talep edilmektedir.

Son olarak, 2547 sayılı Kanunun 53/E maddesinin 2. fıkrasında yer alan ve üniversite yönetim kurulunun üniversite disiplin kurulu olarak çalışacağını, üniversiteye bağlı birimlerin yönetim kurullarının disiplin kurulu olarak çalışacağını ve Rektörlüğe bağlı birimlerdeki akademik ve idari personel için disiplin kurulunun oluşumunu<sup>17</sup> düzenleyen hükmün iptali talep edilmektedir.

#### B. İptal Talebinin Gerekçesi

2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) fıkrasının uyarma cezası gerektiren (1) numaralı bendinin (a) alt bendinde yer alan "Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek" ibaresinin ve (c) alt bendinde yer alan "kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak" ibarelerinin yönelik iptal talebinin gerekçesi şu şekildedir; "Dava di-

<sup>17</sup> Bu düzenlemede; Rektörlüğe bağlı birimlerdeki disiplin kurulunun, akademik personel ve daire başkanı kadrosunun dengi ve üstü kadrolarda bulunanlar için Rektör Yardımcısı başkanlığında üniversite yönetim kurulunca her takvim yılı başında belirlenen profesör unvanlı dört öğretim üyesinden, memurlar için ise Genel Sekreter'in başkanlığında, Hukuk Müşaviri ile Personel Dairesi Başkanı'ndan oluşacağı hüküm altına alınmaktadır.

lekçesinde özetle; dava konusu kuralların belirsiz ve öngörülemez olduğu, keyfi uygulamalara ve değerlendirmelere yol açtığı, suçta ve cezada kanunilik ilkesinin disiplin suçları yönünden de geçerlilik taşıdığı, bu itibarla disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiği, kurallarda sadece disiplin cezalarına yer verildiği ancak bu cezalara karşılık gelen fiillerin tespit edilmediği, kapsamı itibarıyla belirsiz olması nedeniyle akademik özgürlüğü ve düşünce özgürlüğünü zedelediği belirtilerek kuralların Anayasa'nın 2., 7., 24., 25., 26., 27., 38. ve 130. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür". 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) fıkrasının kınama cezası gerektiren (2) numaralı bendinin (r) alt bendinde yer alan "Görevi sırasında amirine sözle saygısızlık etmek" ibaresinin de aynı gerekçelerle iptali talep edilmektedir.

2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (b) fıkrasının kınama cezası gerektiren (2) numaralı bendinin (t) alt bendinde yer alan "Taşındığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak" ibaresinin ise şu gerekçe ile iptali talep edilmektedir; "Dava dilekçesinde özetle, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinin (b) fıkrasının (1) numaralı bendinin (a) alt bendi ile (c) alt bendinde yer alan "...kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak" ibaresine yönelik gerekçelerin yanı sıra dava konusu kurallar uyarınca öğretim elemanlarının giyimlerinden hayat tarzlarına kadar özel hayatlarına ilişkin birçok hususun disiplin cezasına konu olabileceği belirtilerek kuralın Anayasa'nın 2., 13., 19., 20., 24., 25., 26., 27., 38. ve 130. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür".

2547 sayılı Kanunun 53/E maddesinin 2. fıkrasında yer alan ve disiplin kurullarının oluşumunu düzenleyen hüküm açısından şu gerekçe ile iptal talebinde bulunulmaktadır; "Dava dilekçesinde özetle; dava konusu kuralla hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendika temsilcisine disiplin kurullarında yer verilmediği, toplu sözleşme hükümlerine göre sendika temsilcilerinin disiplin kurullarında yer almasına imkân sağlandığı, bu konuya ilişkin Kamu Denetçiliği Kurumu ve Danıştay tarafından verilen kararların bulunduğu belirtilerek kuralın Anayasa'nın 53. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür".

### C. Anayasa Mahkemesi Kararı

#### a. Uyarma Cezası Gerektiren Eylemler Açısından

AYM kararında şu sonuca varılmaktadır; "Maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek fiili, öğretim elemanlarının görevleri ve çalışma esaslarına göre farklılık gösterebilir. 2547 sayılı Kanun öğretim elemanlarına haftada belirli saatte ders verme yükümlülüğü ile birlikte uygulama, seminer, proje, bitirme ödevi ve tez danışmanlıkları gibi görevler de vermektedir. Bu bakımdan öğretim elemanının maiyetindeki elemanların yetiştirilmesine özen göstermemesi her bir görevi ile ilgili olarak farklı şekilde gerçekleşebilir. Yine benzer şekilde öğretim elemanlarının hangi eylem ve davranışlarıyla görevin tam ve zamanın-

da yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık göstermiş veya düzensiz davranmış olacağının önceden belirlenmesi zordur. Bu nedenle kanun koyucunun genel bir belirleme yaparak maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermeyen ve görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık gösteren veya düzensiz davranan öğretim elemanlarının uyarma cezasıyla cezalandırılmalarını öngördüğü anlaşılmaktadır. Anılan şekilde genel bir belirleme yapılması kuralın belirsizlik taşıdığı veya keyfiliğe karşı gerekli kanuni güvenceyi taşımadığı anlamına gelmemekte olup kanun yapma tekniğinin doğasından kaynaklanmaktadır. Nitekim kanun metninin genel olması, somut olayın özelliğine göre değişebilecek tüm çözümleri kuralın bünyesinde barındırma, bir başka ifadeyle kuralın amaca uygun sonuca ulaştıracak herhangi bir çözümü dışlamasını önleme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Dava konusu kurallarda yer alan hususlar somut olayın özelliğine göre kanuna dayalı olarak idare tarafından belirlenecek ise de idarenin bu işlemi mahkeme tarafından denetleneceğinden bu kanunun kapsamı nihai olarak yargı kararıyla ortaya konulacaktır. Dolayısıyla kuralın belirsiz ve öngörülemez olduğu söylenemez. Bu bağlamda dava konusu kurallarla öğretim elemanlarına uygulanacak disiplin cezası ile ceza gerektiren fiil ve hâller hususunda kanuni çerçevenin çizildiği, disiplin suç ve cezaları yönünden öğretim görevlileri için kanuni güvencenin sağlandığı sonucuna varılmıştır. Kuralların kanunilik şartını sağlamanın yanı sıra ölçülü olması da gerekir. Ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. Elverişlilik öngörülen sınırlamanın ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını, gereklilik ulaşılmak istenen amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmasını, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmamasının mümkün olmamasını, orantılılık ise hakka getirilen sınırlama ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Kuralların öğretim elemanlarının maiyetindeki elemanların yetiştirilmesine özen göstermesini ve görevin tam ve zamanında yapılmasında kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesini temin etmek suretiyle yükseköğretim kurumlarında idari düzenin korunması amacıyla düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla kuralların anılan amaca ulaşma bakımından elverişli ve gerekli olmadığı söylenebilir. Kurallar, maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek ve görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak hâllerinde öğretim elemanının uyarma disiplin cezasıyla cezalandırılmasını öngörmektedir. Kuralların hedeflediği amacın taşıdığı fayda ile kuralların öngördüğü ceza ve bu cezanın 2547 sayılı Kanun'da öğretim elemanları hakkında çeşitli fiiller karşılığında uygulanabi-



leceği belirtilen disiplin cezaları içinde en hafif ceza olan uyarma cezası olduğu gözetildiğinde kurallarla getirilen külfetin ulaşılmak istenen amaç bakımından orantısız olmadığı, kuralların taşıdığı yarar ile getirdiği külfet arasında adil bir dengenin kurulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla kuralların ölçülülük ilkesiyle çelişen bir yönü bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 2. ve 130. maddelerine aykırı değildir. İptalleri talebinin reddi gerekir. Kuralların Anayasa'nın 38. maddesine de aykırı olduğu ileri sürülmüş ise de bu bağlamda belirtilen hususların Anayasa'nın 2<sup>18</sup>. ve 130<sup>19</sup>. maddeleri yönünden yapılan değerlendirmeler kapsamında ele alınmış olması nedeniyle Anayasa'nın 38<sup>20</sup>. maddesi yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir<sup>21</sup>.

#### b. Kınama Cezası Gerektiren Eylemler Açısından

AYM kararında şu sonuçlara varılmaktadır; “Anayasa'nın 25. maddesinin birinci fıkrasında herkesin düşünce ve kanaat özgürlüğüne sahip olduğu belirtildikten sonra 26. maddesinin birinci fıkrasında “Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar.” hükmüne yer verilerek ifade özgürlüğü güvence altına alınmıştır. İfade özgürlüğü; kişinin haber ve bilgilere, başkalarının fikirlerine serbestçe ulaşabilmesi, düşünce ve kanaatlerinden dolayı kınanamaması ve bunları tek başına veya başkalarıyla birlikte çeşitli yollarla serbestçe ifade edebilmesi, anlatabilmesi, savunabilmesi, başkalarına aktarabilmesi ve yayabilmesi anlamına gelir. Çoğunluğa muhalif olanlar da dâhil olmak üzere düşüncelerin her türlü araçla açıklanması, açıklanan düşünceye paydaş sağlanması, düşünceyi gerçekleştirme ve gerçekleştirme konusunda başkalarını ikna etme çabaları, bu çabaların hoşgörüsüyle karşılanması çoğulcu demokratik düzenin gereklerindedir... Öğretim elemanlarının da dâhil olduğu kamu görevlileri de toplumun diğer bütün bireyleri gibi ifade özgürlüğünden yararlanır. Dava konusu kuralla görevi sırasında amirine sözle saygısızlık eden öğretim elemanına disiplin cezası verilmesine imkân tanınmak suretiyle ifade özgürlüğüne bir sınırlama getirilmektedir... ifade özgürlüğüne sınırlama getirilirken temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması rejimini düzenleyen Anayasa'nın 13. maddesinin gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Anayasa'nın söz konusu maddesi uyarınca ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamaların kanunla yapılması, Anayasada öngörülen sınırlama sebeplerine, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir. Bu kapsamda ifade özgürlüğünü sınırlamaya yönelik bir kanuni düzenlemenin şeklen var olması yeterli ol-

mayıp kuralların keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir düzenlemeler niteliğinde olması gerekir... Hukuk devletinde kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Kanunda bulunması gereken bu nitelikler hukuki güvenliğin sağlanması bakımından da zorunludur. Zira bu ilke hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar... öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ve amirleriyle olan ilişkilerinin asgari saygı ve nezaket sınırları içinde devam etmesi kurum düzeninin sağlanması bakımından önem taşımaktadır. Bu itibarla görevi sırasında amirine sözle saygısızlık eden öğretim elemanının disiplin cezasıyla cezalandırılmasını öngören kuralla kurum düzeninin sağlanmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kuralın kamu düzeninin korunması ve sağlanmasına yönelik meşru bir amacı olduğu görülmektedir. Diğer yandan temel hak ve özgürlüklere yönelik sınırlamaların demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması, başka bir ifadeyle demokratik toplumda zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması gerekir. Üniversitelerin bilimsel araştırma yapmak, bilimsel araştırmalarla toplumsal gelişmeye katkı sağlama ve nitelikli insan gücü yetiştirme amaçlarını gerçekleştirebilmesi eleştirel düşünce ortamının sağlanmasına bağlıdır. Eleştirinin ve sözün önemi akademik dünyada daha fazladır ve daha fazla korunmaya ihtiyaç duyar. Bu anlamda, öğretim elemanlarının ifade özgürlüğünün sıkı koruma altında olması üniversitelerin varlık koşullarından biridir. Ancak görev sırasında amirine karşı sözle saygısızlıkta bulunmak eleştiri sınırlarını aşan bir durumu ifade etmektedir. Kurum düzeninin ve bu suretle kamu düzeninin korunması ve sağlanması biçimindeki meşru amaç doğrultusunda görevi sırasında amirine sözle saygısızlık eden öğretim elemanının disiplin cezasıyla cezalandırılması şeklinde getirilen sınırlamanın demokratik toplumda zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı değerlendirilmektedir... Kuralın, asgari nezaket ve saygı ortamının sağlanmasına böylece bilimsel çalışmaların sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunmak suretiyle kurum ve dolayısıyla kamu düzeninin sağlanması amacına ulaşılması bakımından elverişli ve gerekli olmadığı söylenemez. Yükseköğretim kurumlarının toplumsal gelişme bakımından taşıdığı hassasiyet bakımından düzenli bir çalışma ortamının önemi, dava konusu kuralda düzenlenen fiilin, öğretim elemanının akademik çalışmalarına

<sup>18</sup> Anayasamızın 2. maddesi için bkz. dn. 11.

<sup>19</sup> Anayasamızın yükseköğretim kurumlarını düzenleyen 130. maddesi için bkz. dn. 13.

<sup>20</sup> Anayasamızın 38. maddesinde; kimsenin, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmayacağı, kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir cezanın verilemeyeceği, suç ve ceza zamanaşımı ile ceza mahkumiyetinin sonuçları konusunda da bu ilkelerin uygulanacağı, ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin ancak kanunla konulacağı, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kimsenin suçlu sayılmayacağı, hiç kimsenin kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamayacağı, kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulguların delil olarak kabul edilemeyeceği hükmü altına alınmaktadır.

yönelik olmaması gözetildiğinde görevi sırasında amirine sözle saygısızlık eden öğretim elemanının kınama cezası ile cezalandırılmasının yaptırım ile korunmak istenen hukuki değer ve elde edilmek istenen kamusal yarar karşısında bir-reye makul olmayan, orantısız bir külfet yüklediği sonucuna varılmıştır. Öte yandan kurala konu fiilin karşılığının en hafif ikinci derecedeki disiplin cezası olan kınama cezası olduğu, aynı fiilin 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca kınama cezasından daha ağır olan aylıktan kesme disiplin cezasıyla cezalandırıldığı, verilen disiplin cezasının yargı denetimine açık olduğu da dikkate alındığında kuralın orantısız bir sınırlamaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13<sup>21</sup>. ve 26<sup>22</sup>. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir”.

İptal davasına konu olan diğer bir düzenleme ise, 2547 sayılı Kanununun 53. maddesinin (b) fıkrasının kınama cezası gerektiren (2) numaralı bendinin (t) alt bendinde yer alan; “Taşdığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak” ibaresidir. AYM kararında şu sonuçlara varılmaktadır: “Kural uyarınca öğretim elemanlarının kınama cezasıyla cezalandırılmasını gerektiren tutum ve davranışları sadece görevleri sırasındaki tutum ve davranışlarıyla sınırlı değildir. Bunun yanı sıra öğretim elemanlarının, özel yaşam alanlarındaki tutum ve davranışları da kural kapsamında disiplin cezasına konu olabilecektir. Anayasa'nın 20. maddesinin birinci fıkrasında herkesin özel hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu, özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamayacağı belirtilmiştir... Anayasa'nın 20. maddesinin ikinci fıkrasında özel hayata ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına çeşitli sebeplere bağlı kalınarak sınırlamalar getirilebileceği belirtilerek bu hakkın mutlak olmadığı kabul edilmiştir. Söz konusu maddede bu sınırlama sebepleri arasında millî güvenliğin ve kamu düzeninin korunması ile suç işlenmesinin önlenmesi sebepleri de sayılmış, böylece bunlara dayalı olarak söz konusu hakkın sınırlanabilmesine izin verilmiştir. Ancak anılan fıkra söz konusu sınırlamanın arama ve el koyma tedbirlerine özgü olarak yapılabileceği belirtildiğinden bu sebepler 20. madde bağlamında dava konusu kural yönünden meşru bir sınırlama nedeni olarak kabul edilemez. Bu itibarla anılan hakkın Anayasada güvence altına alınan diğer temel hak ve özgürlüklerin korunması veya

Anayasa'nın diğer maddelerinde devlete yüklenen ödevler nedeniyle sınırlanması mümkündür... Kural, öğretim elemanının görevi dışında, mesleki hayatına ilişkin olmayan veya kamu hizmetinin iyi ve düzenli şekilde sunulmasına herhangi bir etkisi olmayan mahremiyet alanı kapsamındaki özel yaşamına konu tutum ve davranışlarının da disiplin cezasına neden olmasına imkân tanımaktadır. Bu itibarla kuralla özel hayata saygı hakkına getirilen sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13<sup>23</sup>. ve 20<sup>24</sup>. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir”.

#### c. Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcisine Yer Verilmemesi Açısından

AYM kararında şu sonuçlara varılmaktadır; “Dava konusu kuralla gerek memurlar gerekse akademik personel bakımından oluşturulacak disiplin kurulunun başkanlığını kimin yapacağı, bu kurulun hangi unvana sahip kişilerden oluşacağını herhangi bir tereddüde yer vermeyecek biçimde açık ve net olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu yönüyle kuralın belirsiz ve öngörülemez olduğundan söz edilemez. Dolayısıyla kuralın Anayasa'nın 128. ve 130. maddelerinde düzenlenen kanunilik ölçütüne aykırı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır... Kural, çalışma düzeni ve barışının sağlanması için disiplin işlemlerini yürütecek bir kurulun oluşumunu düzenlemektedir. Bu bakımdan gerek üniversiteye bağlı birimlerde gerekse rektörlüğe bağlı birimlerde akademik personel bakımından oluşturulacak disiplin kurullarında görev alacak kişilerin aynı yükseköğretim kurumunda görev yapan akademisyenlerden olduğu gözetildiğinde kuralda yükseköğretim kurumlarının bilimsel ve idari özerkliğini zedeleyen bir hususun bulunmadığı anlaşılmıştır. Öte yandan kuralın Anayasa'nın 53. maddesine aykırılığı ileri sürülmüş ise de sendika temsilcisinin disiplin kurullarında yer almasını gerektiren anayasal bir güvence bulunmadığından kuralın Anayasa'nın 53. maddesine aykırı bir yönü de bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 53<sup>25</sup>., 128<sup>26</sup>. ve 130<sup>27</sup>. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir”.

#### D. Anayasa Mahkemesi Kararı'nın Değerlendirilmesi

AYM kararına konu iptal talebinde yer alan kurallardan ilki; maiyetindeki elemanların yetiştirilmesinde özen göstermemek eylemini içermektedir. AYM kararında; öğretim elemanının maiyetindeki elemanların yetiştirilmesine özen

<sup>21</sup> Anayasamızın 13. maddesinde; temel hak ve hürriyetlerin, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasamızın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği, bu sınırlamaların Anayasamızın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı belirtilmektedir.

<sup>22</sup> Anayasamızın 26. maddesinde; herkesin düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahip olduğu, bu hürriyetin resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsadığı belirtilmektedir.

<sup>23</sup> Anayasamızın 13. maddesi için bkz. dn. 21.

<sup>24</sup> Anayasamızın 20. maddesinde; herkesin özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu, özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamayacağı belirtilmektedir.

<sup>25</sup> Anayasamızın 53. maddesinde; işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkına sahip oldukları, toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilecekleri, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu sözleşme hükmünde olduğu belirtilmektedir.

<sup>26</sup> Anayasamızın 128. maddesinde; devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği, memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği, ancak mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümlerinin saklı olduğu belirtilmektedir.

<sup>27</sup> Anayasamızın yükseköğretim kurumlarını düzenleyen 130. maddesi için bkz. dn. 13.

göstermemesinin her bir görevi ile ilgili olarak ayrı ayrı gerçekleştirilebileceği, öğretim elemanlarının hangi davranışıyla görevini tam ve zamanında yapmakta, göreviyle ilgili usul ve esasları yerine getirmekte kayıtsızlık gösterdiği veya düzensiz davrandığının peşinen belirlenmesinin güç olduğu, kanun koyucunun genel bir belirleme yaparak özen göstermeyen ve kayıtsızlık gösteren veya düzensiz davranan öğretim elemanlarının uyarma cezasıyla cezalandırılmalarını öngördüğü, genel bir belirleme yapmanın belirsizlik veya keyfiliğe karşı gerekli güvencelerin bulunmadığı sonucunu yaratmadığı, bu durumun kanun yapma tekniğinden kaynaklandığı, kanun metninde genel ifadelerin yer almasının somut olayın koşullarında tüm çözümleri barındırma amacından kaynaklandığı, disiplin cezası ile ceza gerektiren fiil ve hâller hususunda kanuni çerçevenin çizildiği, disiplin suç ve cezaları yönünden öğretim elemanları için kanuni güvencenin sağlandığı sonucuna varılarak dava konusu kuralların Anayasamızın 2, 38 ve 130. maddelerine aykırılık taşımadığı gerekçesiyle iptal talebi reddedilmiştir. AYM kararında varılan sonuçlara katılmaktayız. Zira, özensizlik göstermek ibaresi doğası gereği yoruma açık bir kavramdır. Görevin yerine getirilmesinde özen gösterilip gösterilmediğinin kesin sınırlar içerisinde yasada açıkça düzenlenmesi olanaklı değildir.

İptal talebine konu ikinci durum; görevi sırasında amirine sözle saygısızlık etmek eylemidir. AYM kararında, herkesin düşünce ve kanaat özgürlüğüne sahip olduğu, ifade özgürlüğünün kişinin haber, bilgi ve fikirlere serbestçe ulaşabilmesi, düşünce ve kanaatleri nedeniyle kınanamaması, düşünce ve kanaatlerini serbestçe ifade edebilmesi, anlatabilmesi, savunabilmesi, başkalarına aktarabilmesi ve yayabilmesi anlamına geldiği, görevi sırasında amirine sözle saygısızlık eden öğretim elemanının disiplin cezasıyla cezalandırılmasıyla ifade özgürlüğüne sınırlama getirildiği, ifade özgürlüğünü sınırlamaya yönelik bir kanuni düzenlemenin şeklen var olmasının yeterli olmayıp kuralların keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir düzenlemeler niteliğinde olması gerektiği, üniversitelerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için eleştirel düşünce ortamının sağlanmasının gerekli olduğu, görev sırasında amirine karşı sözle saygısızlıkta bulunmanın eleştirisi sınırlarını aştığı, kurum düzeninin korunması biçimindeki meşru amaç doğrultusunda sözle saygısızlık eden öğretim elemanının disiplin cezasıyla cezalandırılması şeklinde getirilen sınırlamanın demokratik toplumda zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı, dava konusu kuralda düzenlenen fiilin, öğretim elemanının akademik çalışmalarıyla ilişkili bulunmaması nedeniyle yaptırım ile korunmak istenen hukuki değer ve elde edilmek istenen kamusal yarar karşısında bireye makul olmayan, orantısız bir külfet yüklediği, kurala konu fiilin karşılığının en hafif ikinci derecedeki disiplin cezası olan kınama cezası olduğu, aynı fiilin 657 sayılı Dev-

let Memurları Kanunu uyarınca daha ağır nitelikteki aylıktan kesme cezasıyla cezalandırıldığı, disiplin cezasının yargı denetimine açık olması dikkate alındığında, orantısız bir sınırlamaya neden olmadığı, dava konusu kuralın Anayasamızın 13 ve 26. maddelerine aykırılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. AYM kararında varılan bu sonuca katılmamaktayız. Zira, AYM kararında yer alan bazı ifadeler birbiri ile çelişkili niteliktedir. Öncelikle, AYM kararında herkesin düşünce ve ifade özgürlüğüne sahip olduğu, üniversitelerde bu özgürlüğün daha sıkı şekilde korunması gerektiği, ifade özgürlüğünü sınırlamaya yönelik bir kanuni düzenlemenin şeklen var olmasının yeterli olmayıp kuralların keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir düzenlemeler niteliğinde olması gerektiği belirtilmektedir. Ancak, daha sonra ise “sözle saygısızlık etmek” şeklinde hangi eylemleri içerdiği belirli olmayan bir disiplin eyleminin kurum düzeninin korunması biçimindeki meşru amaca hizmet ettiği, bireye makul olmayan bir külfet yüklenmediği, verilen disiplin cezasının yargı denetimine açık olduğu, 657 sayılı Kanuna kıyasla daha hafif bir ceza öngörüldüğü gerekçeleriyle düzenlemenin Anayasaya aykırılık teşkil etmediği sonucuna varılmaktadır. Öncelikle, disiplin cezasına yönelik olarak yargı yolunun açık olup olmaması, düzenlemenin Anayasaya aykırılığının değerlendirilmesinde başvurulabilecek bir ölçüt niteliğinde değildir. Ayrıca, öğretim elemanları ile 657 sayılı Kanuna tabi kamu görevlilerinin disiplin işlemleri kıyaslanarak 2547 sayılı Kanunda daha hafif bir ceza öngörülmektedir şeklindeki bir gerekçe de düzenlemenin Anayasaya aykırılığının değerlendirilmesinde başvurulabilecek bir ölçüt olamaz. Kanaatimizce, düzenlemede yer alan “sözle saygısızlık etmek” şeklindeki ifade belirsiz ve öngörülemez niteliktedir; hangi sözlerin bu kapsamda değerlendirileceği konusunda ciddi bir belirsizlik söz konusudur<sup>28</sup>. Ayrıca belirtilmelidir ki, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin bir kararında kamu kurumuna ya da amiri pozisyonunda bulunan kamu görevlilerine yönelik eleştirel ifadelerin kamuoyuna yansıtılmaksızın ifade edilmesi ifade özgürlüğü kapsamında görülmüş olup, somut olayda yüksek yargı mensuplarının katıldığı kamuoyuna açık olmayan bir toplantıda kendisinden üst mevkide bulunan başsavcı yardımcısına yönelik hakaretamiz ifadeler kullanan bir kamu görevlisinin adli para cezası ile cezalandırılması ifade özgürlüğü ihlali olarak değerlendirilmiştir, mahkemeye göre; kapalı kapılar ardında ve sınırlı sayıda dinleyicinin katıldığı bir toplantıda dile getirilen söylemler başsavcı yardımcısının itibarını büyük ölçüde etkilememiş olup, başsavcı yardımcısı hiyerarşik olarak baskın bir pozisyon üstlendiğinden rahatlıkla karşılık verebilmesi mümkündür, kullanılan ifadeler sert ve ağır olsalar da sözlü şekilde sarf edildiklerinden bunlar üzerinde çok fazla düşünülmediği açıktır, sözlü biçimde dile getirilen eleştirel ifadeler söz konusu olduğunda sözcükler ağızdan hızlıca

<sup>28</sup> 657 sayılı Kanunun 125/C maddesinde yer alan benzer ifadenin de uygulamada bir hayli sorun yarattığı, ifadenin mahiyeti itibarıyla muğlak ve farklı yorumlara açık olduğu yönünde bkz. Erdem (2021) s. 214-215.

ve dikkatsizce çıkabileceğinden ifade özgürlüğüne sağlanan koruma arttırılmaktadır<sup>29</sup>.

İptal talebine konu olan diğer bir düzenleme ise; “Taşındığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak” ibaresidir. AYM kararında; öğretim elemanlarının kınama cezasıyla cezalandırılması gereken tutum ve davranışlarının sadece görevleri sırasındaki tutum ve davranışlarıyla sınırlı olmadığı, özel yaşam alanlarındaki tutum ve davranışlarının da kural kapsamında disiplin cezasına konu olabileceği, Anayasanın 20. maddesinin birinci fıkrasında herkesin özel hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu, özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamayacağını belirtildiği, öğretim elemanının yerine getirdiği kamu hizmeti ile ilgisi olmayan durumların da var olabileceği gözetildiğinde bu tür tutum ve davranışların disiplin cezasının konusu olmasının demokratik toplumda zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılamaya hizmet etmeyeceği, bu gerekçelerle düzenlemenin Anayasa’nın 13. ve 20. maddelerine aykırı olduğu sonucuna varılmaktadır. AYM kararında varılan sonuca katılmaktayız. AYM kararında belirtilen gerekçelere ilaveten, “taşındığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı” ibaresinin de öngörülebilir ve belirli nitelikte olmadığı kanaatindeyiz. Zira, hangi eylemlerin bu kapsamda değerlendirileceği son derece belirsizdir. Nitekim, “kanunsuz suç ve ceza olmaz”, “belirlilik” ve “geçmişe yürüme yasağı” gibi temel ceza hukuku ilkelerinin bir sonucu olarak hukuk devletinde suç ve cezaların belirli ve açıkça kanunlarda düzenlenmiş olması zorunluluğunun bulunduğu, normların açıklığı ve belirliliğinin hukukun üstünlüğünün ve hukuk devletinin ayrılmaz doğal bir parçası olduğu, bu ilkenin; hukuksal güvenlik ilkesi ile de doğrudan bağlantılı olduğu, bireyin belirli bir kesinlik içerisinde hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın/sonucun bağlandığını anlayabilmesi durumunda ancak kendisine düşen yükümlülükleri öngörebileceği ve davranışlarını buna göre ayarlayabileceği ifade edilmektedir<sup>30</sup>. Elbette ki, temelde ceza kanunları için geçerlilik taşıyan ilkeler, disiplin işlemlerini düzenleyen kanunlar için mutlak anlamda geçerlilik kazanmaz<sup>31</sup>. Ancak, bu ilkelerin bünyesine uygun düştüğü ölçüde disiplin mevzuatı açısından da kıyasen uygulanması gerekir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi’nin çalışmaya konu iki kararında da sık sık disiplin kurallarının açık, belirli ve öngörülebilir olması gerekliliğini vurguladığı görülmektedir.

İptal talebine konu olan son durum; disiplin kurullarının oluşumunu düzenleyen 2547 sayılı Kanunun 53/E maddesinin 2. fıkrasında, hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendika tem-

silcisine disiplin kurullarında yer vermeyen hükümdür. AYM kararında, disiplin kurulunun başkanlığını kimin yapacağını, bu kurulun hangi unvana sahip kişilerden oluşacağını herhangi bir tereddüde yer vermeyecek biçimde açık ve net olarak düzenlendiği, bu yönüyle kuralın belirsiz ve öngörülemez olduğundan söz edilemeyeceği, kuralın Anayasa’nın 53. maddesine aykırılığı ileri sürülmüş ise de sendika temsilcisinin disiplin kurullarında yer almasını gerektiren anayasal bir güvence bulunmadığından kuralın 53, 128 ve 130. maddelerine aykırılık taşımadığı sonucuna varılmaktadır. AYM kararında varılan sonuca katılmaktayız. Zira, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nde<sup>32</sup>; disiplin kurullarında memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin yer alması düzenlenmiş olmakla birlikte, anılan Yönetmeliğin 2547 sayılı Kanuna tabi öğretim elemanları açısından uygulanma olanağı bulunmamaktadır. 2547 sayılı Kanunun 62. maddesine göre; üniversite öğretim elemanlarının özlük hakları için bu Kanun, bu Kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanununda bulunmayan hususlar için ise genel hükümler uygulanır denilmektedir. Yani, öğretim elemanları açısından “özlük hakları” konusunda sırasıyla, 2547 sayılı Kanun, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun<sup>33</sup> uygulanma önceliği bulunmaktadır. 2547 sayılı Kanunda (md. 53 vd.) öğretim elemanlarının tabi olacağı disiplin işlemleri ve disiplin kurullarının oluşumu açıkça bir kanun hükmü ile düzenlendiğinden, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği hükümleri üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları bakımından uygulanma kabiliyetini kaybetmektedir. Zira, açık bir kanun hükmü ile yönetmelik hükmü arasında çatışmanın bulunması durumunda, normlar hiyerarşisi bakımından üst norma öncelik tanınması da gerekmektedir. 2547 sayılı Kanunun m. 53/E hükmüyle üniversitelerde disiplin kurullarının oluşumu açık bir yasal düzenleme ile belirlenmiş olup yasal düzenlemede sendika temsilcilerinin üyeleri ile ilgili görüşmelerde disiplin kuruluna katılabileceği veya kurulda oy kullanabileceğine ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Hatta, 2547 sayılı Kanunun disiplin işlemlerini düzenleyen maddelerinde, 2016 yılında 6764 sayılı Kanun ile değişiklik yapılarak, TBMM’ye sunulan 6764 sayılı Kanun tasarısının 28. maddesinde şu hüküm yer almaktaydı<sup>34</sup>; “Hakkında disiplin cezası teklif edilen ilgilinin üyesi bulunduğu sendika temsilcisi, ilgiliye ilişkin ceza teklifinin veya itirazının görüşüldüğü disiplin kuruluna, üyesini temsil etmek üzere katılabilir. Sendika temsilcisinin disiplin kurullarında oy hakkı bulunmaz”. Ancak, tasarıya ilişkin komisyon görüşmelerinde, anılan fıkra madde metninden çıkarılmıştır<sup>35</sup>.

<sup>29</sup> Erdem (2021) s. 211. Disiplin cezaları ve ifade özgürlüğüne ilişkin ayrıca bkz. Karaca (2019) s. 232-235.

<sup>30</sup> Demircioğlu (2014) s. 331 ve dn. 1.

<sup>31</sup> Benzer şekilde bkz. Çınarlı (2011) s. 42-43; Öztürk & Sümer (2021), s. 1040.

<sup>32</sup> RG, 30.4.2021, 31470.

<sup>33</sup> RG, 13.10.1983, 18190.

<sup>34</sup> Tasarı için bkz. <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D26/Y1/T1/WebOnergeMetni/bc312583-372a-48ca-b524-ef3f3bd2226.pdf>

<sup>35</sup> Bkz. <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D26/Y1/T1/DosyaKomisyonRaporunuVerdi/0549ef6b-ea97-47a0-89aa-14d9bf3f293.pdf>

Kanun tasarısı, TBMM Genel Kurulunda anılan fıkra yer almaksızın yasalaşmıştır. Tasarının bu şekilde yasalaşmasıyla, kanun koyucunun sendika temsilcilerinin oy hakkı dahi bulunmaksızın disiplin kurullarında yer almasını istemediği söylenebilir. Zira, tasarı oy hakkı bulunmaksızın sendika temsilcilerine disiplin kurullarına katılım hakkı veren fıkra metinden çıkarılarak TBMM’de yasalaşmıştır. Konu ile ilgili Kamu Denetçiliği Kurumu’nun 2018/5964 başvuru nolu, 6.9.2018 tarihli tavsiye kararında<sup>36</sup>, yükseköğretim kurumları disiplin kurulu toplantılarına sendika temsilcisinin katılımının sağlanması konusunda bir karar alınması hususunda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir. Ayrıca belirtilmelidir ki, Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Toplu Sözleşme’ler de 2014 yılından bu yana “hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendika temsilcisi, yükseköğretim kurumları disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır” şeklinde hükümlere yer verilmektedir<sup>37</sup>. Nitekim en son 2024-2025 yılları için yürürlükte olan ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı<sup>38</sup> ile ortaya çıkan toplu sözleşmenin de 18. maddesinde benzer bir düzenleme yer almaktadır. Sonuç olarak; toplu sözleşme hükmüyle düzenlenen bir konunun yasada düzenlenmemiş olmasının yasal düzenlemeyi Anayasaya aykırı hale getirmeyeceği kanaatindeyiz.

## SONUÇ

Anayasa Mahkemesi’nin öğretim elemanlarının disiplin işlemlerine ilişkin 2019 ve 2023 yıllarında verdiği iki iptal kararı çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Disiplin yaptırımlarının açıkça yasayla düzenlenmesi, belirli ve öngörülebilir düzenlemeler içermesi hukuk devleti ilkesinin gereklerindedir. Elbette ki, temelde ceza kanunları için geçerlilik taşıyan ilkeler, disiplin işlemlerini düzenleyen yasal düzenlemeler açısından mutlak anlamda geçerlilik kazanamaz. Ancak, bu ilkeler bünyesine uygun düştüğü ölçüde disiplin mevzuatı açısından da kıyasen uygulanmalıdır. Nitekim, Anayasa Mahkemesi’de çalışmaya konu iki kararında disiplin kurallarının açık, belirli ve öngörülebilir olmasını vurgulamaktadır.

Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararlarıyla 2547 sayılı Kanunun bazı hükümleri iptal edilmiştir. Bunlardan ilki, “657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak” ibaresidir. Bu ibare nedeniyle, öğretim elemanları disiplin cezası gerektiren eylemler açısından hem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na hem de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’ndaki düzenlemelere tabi olmaktadır. İkinci olarak,

Yükseköğretim Kurulu Başkanı’na doğrudan disiplin soruşturması açma yetkisi veren hüküm de iptal edilmiştir. Üçüncü olarak, kınama cezası gerektiren, “Taşındığı sıfatın gerektirdiği özen yükümlülüğüne aykırı, genel ahlak ve edep dışı tutum ve davranışlarda bulunmak” ibaresi iptal edilerek disiplin suçu olmaktan çıkarılmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararlarında bazı iptal talepleri ise tartışmaya açık gerekçelerle reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin iptaline karar verdiği düzenlemelere ilişkin gerekçelerin bir kısmının iptal talebi reddedilen düzenlemeler için de geçerlilik taşıdığı söylenebilir. Örneğin, verilen disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesinin ardından ve zamanaşımı süresi dolmasına karşın, idareye yeniden disiplin cezası tesis edebilme olanağı tanıyan düzenlemenin hukuk güvenliği açısından sorunlar yaratabileceği açıktır. Zamanaşımı süresi dolmasına karşın, yeniden disiplin cezası tesis edilebilmesine olanak tanınır ise, aynı eylemden ötürü üst üste verilen disiplin cezalarının yargı kararları ile iptal edilmesine karşın, idare her seferinde yeniden disiplin cezası uygulama yoluna başvurabilir. Böyle bir durum, hukuk güvenliği açısından sakıncalı sonuçlar yaratmaya elverişlidir. Kınama cezası gerektiren “görevi sırasında amirine sözle saygısızlık etmek” şeklindeki disiplin eyleminin de belirlilik ve açıklık ilkesine aykırılık taşıdığı kanaatindeyiz. Ancak, Anayasa Mahkemesi’nce bu ibareye ilişkin iptal talebi reddedilmiştir.

Belirtilen açılardan incelemeye konu Anayasa Mahkemesi kararları eleştirilebilir ise de, nihai olarak bakıldığında bazı düzenlemeleri iptal eden Anayasa Mahkemesi kararları büyük önem taşımaktadır. Zira, iptaline karar verilen bazı düzenlemelerdeki belirsizlik ve muğlaklık uygulamada disiplin amirlerince kamu görevlileri üzerinde psikolojik tacize varan ölçüde baskı unsuru olarak kullanılabilmekteydi. Özellikle, Anayasa Mahkemesi kararlarında üniversitelerin anayasal konumlarına, bilimsel özerkliğe ve öğretim elemanlarının diğer kamu görevlilerinden ayrılan yönlerine vurgu yapılması son derece kıymetlidir.

Belirtilebilir ki, öğretim elemanlarının disiplin eylem ve cezalarının yönetmelik ile düzenlendiği bir sistemden Anayasa Mahkemesi’nin 2015 yılında verdiği iptal kararı ile kanunla düzenlendiği bir sisteme geçilmiştir. Ayrıca, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na yapılan atfın, 2019 yılında verilen Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmesi üzerine, artık öğretim elemanlarının disiplin işlemlerinin yalnızca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda düzenlendiği bir sisteme geçilmektedir.

<sup>36</sup> Bkz. <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama/Download?url=20180504\37744\Yayin\Karar-2018-5964.pdf&tarikh=2018-09-06T00:00:00>

<sup>37</sup> Bu nedenle, kurul toplantılarına sendika temsilcilerinin çağrılmamasının uygulamada sorun yarattığı ve sendikaların özlük haklarının savunulmasında etkin bir role sahip olmasından ötürü, kurul toplantılarına sendika temsilcisinin davet edilmesinin önemli olduğuna işaret edilmektedir. Bkz. Erkul, Özcan Buckley & Seçtim (2021) s. 798.

<sup>38</sup> RG, 3.9.2023, 32298.

**Etik:** Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazarlık Katkıları:** Fikir: H.A.K., S.A.; Tasarım: H.A.K., S.A.; Denetleme: H.A.K., S.A.; Kaynaklar – H.A.K., S.A.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi: H.A.K., S.A.; Analiz ve/veya yorumlama: H.A.K., S.A.; Literatür Taraması: H.A.K., S.A.; Yazıyı Yazan: H.A.K., S.A.; Eleştirel İnceleme: H.A.K., S.A.

**Çıkar Çatışması:** Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

**Yazım Süreci Yapay Zeka Kullanımı:** Beyan edilmiştir.

**Ethics:** There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Concept – H.A.K., S.A.; Design – H.A.K., S.A.; Supervision – H.A.K., S.A.; Resources – H.A.K., S.A.; Data Collection and/or Processing – H.A.K., S.A.; Analysis and/or Interpretation – H.A.K., S.A.; Literature Search – H.A.K., S.A.; Writing Manuscript – H.A.K., S.A.; Critical Review – H.A.K., S.A.

**Conflict of Interest:** The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

**Financial Disclosure:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Use of AI for Writing Assistance:** None declared.

## KAYNAKLAR

Akyılmaz, B. (2002). Anayasal esaslar çerçevesinde kamu personeli disiplin hukuku ve uygulamadaki sorunlar. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1–18. [Turkish]

Arslantürk, Y. (2024). Legal analysis of the issue of “absence from work” in terms of disciplinary crime against academic staff. *Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35–61. [Turkish]

Çınarlı, S. (2011). Discipline investigation problems in Turkish higher education institutions and German discipline court model. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(1), 39–63. [Turkish]

Demircioğlu, M. Y. (2014). Disciplinary proceeding and punishment system related to plagiarism crimes at the universities before 2014. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 327–362. [Turkish]

Ercan, M. S. (2019). Discipline law for higher education personnel. *YÜHFD*, 16(2), 55–71. [Turkish]

Erdem, B. (2021). *Kamu görevlisinin ifade özgürlüğü*. Onikilevha. [Turkish]

Erkul, H., Özcan Buckley, A., & Seçtim, H. (2021). A qualitative research on the problems of disciplinary superiors and disciplinary boards in higher education institutions. *Troyacademy*, 6(3), 777–806. [Turkish] [CrossRef]

Göçer, B. (2014). The status of higher education institutions administrator, academic staff and officers disciplinary regulation in the context of state council decisions. *TBB Dergisi*, 112, 237–256. [Turkish]

Gülan, A. (2011). Akademik personelin üniversite dışında mesleki gelir getirici çalışmalarda bulunmasının meşruluğu sorunu. *İÜHFMD*, 69(1-2), 37–42. [Turkish]

Karaca, E. (2019). *Disciplinary system in universities* [Unpublished master's thesis]. Dokuz Eylül University Graduate School of Social Sciences. [Turkish]

Öztürk, İ., & Sümer, A. E. (2021). Evaluation of the university disciplinary regime in the light of the Constitutional Court decisions in terms of the principle of legality. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 27(2), 1039–1065. [Turkish] [CrossRef]

Tüzün Arpacıoğlu, I. (2015). An evaluation of innovations to higher education institution directors, instructors' and officers' disciplinary regulations. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 235–242. [Turkish]

Yalçın, Z. (2023). An evaluation on the working hours of academic staff according to judicial decisions. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 10(35), 58–77. [Turkish]